

## SELECTED ASPECTS OF YOUTH AND GRADUATES' UNEMPLOYMENT IN SLOVAKIA

Roman Klimko<sup>1</sup>, Simona Hyžová<sup>2</sup>, Eva Rievajová<sup>3</sup>

---

### Abstract

The phenomenon of youth and graduates' unemployment is present in many European Union countries, including Slovakia. The graduates seeking employment are one of the most vulnerable groups in the labour market. One of the main causes is the mismatch between the requirements of practice and the outcomes of the learning process. The aim of the paper is to evaluate the unemployment of university graduates' in Slovakia and to identify the main influencing factors and selected approaches. In order to achieve this goal, we have analysed the current state and development of unemployment of this population according to several selected aspects: the level of education, the region, the sex, and the length of unemployment. Subsequently, we named the impact factors and selected key approaches to the solution supported by the European Union institutions. It is necessary to continue in promoting youth employment and thus economic growth through an appropriately chosen educational policy.

### Keywords

Graduates, Labour market, Vulnerable Group, Unemployment, Youth

---

### I. Úvod

Nezamestnanosť môžeme právom považovať za jeden z najzávažnejších a často skloňovaných problémov modernej spoločnosti a to nielen z ekonomického hľadiska, ale aj z pohľadu politického, sociálneho či psychologického. V podstate ide o multidimenzionálny jav, ktorý má významný dopad na jedinca a spoločnosť ako z krátkodobého, tak aj z dlhodobého hľadiska. Ide o nežiaduci jav pre každého, nakoľko prináša so sebou negatíva, v podobe zníženia životnej úrovne, ktorá je charakteristická nedostatkom finančných príjmov a postupným vylúčením zo sociálnych vzťahov, ako aj narušením životných istôt. Fenomén nezamestnanosti mladej generácie je prítomný v mnohých krajinách sveta, Slovensko nevynímajúc. V rámci zraniteľných skupín na trhu práce je možné identifikovať práve absolventov, ktorí ukončili svoje vzdelávanie a hľadajú si miesto na trhu práce. V prípade nenájdenia si pracovného miesta po skončení sústavnej prípravy na povolanie by sa mladí ľudia mohli zaradiť k dlhodobo nezamestnaným, čo by mohlo mať v následne výrazne negatívne dôsledky na ich zamestnateľnosť a budúce vyhliadky (Gregg, 2001; Gregg & Tominey, 2004). Pre mladého človeka, ktorý vstupuje do novej éry života, je zamestnanie dôležitou podmienkou pre jeho existenciu. Prináša mu nielen materiálny prospech, ale dáva mu pocit seberealizácie a spoločenskej súčinnosti. Nezamestnanosťou mladých ľudí je dôležité sa zaoberať z toho dôvodu, že môže mať významné negatívne dopady v budúcnosti. Za najvýraznejšie faktory znevýhodňujúce mladých ľudí na trhu práce, považujeme najčastejšie nedostatočné pracovné návyky, nízku pracovnú morálku, neschopnosť akceptovať a stotožniť sa s hodnotami zamestnávateľa či nevhodný výber študijného odboru, ktorý nie je atraktívny vzhľadom na momentálnu situáciu na trhu práce. Každý rok opustia brány stredných a vysokých škôl

---

<sup>1</sup> Ekonomická univerzita v Bratislave, Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava, Slovenská republika.  
E-mail: roman.klimko@euba.sk.

<sup>2</sup> Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Študentská 2, 911 50 Trenčín, Slovenská republika.  
E-mail: simona.hyzova@tuni.sk.

<sup>3</sup> Ekonomická univerzita v Bratislave, Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava, Slovenská republika.  
E-mail: eva.rievajova@euba.sk.

desaťtisíce absolventov. Trh práce sa tak obohatí o mladú kvalifikovanú pracovnú silu, avšak neponúka všetkým absolventom prácu vo vyštudovanom odbore. Tento fakt vznikol vďaka pretlaku novovznikajúcich škôl a odborov a absencii jednotnej koncepcie, ktorá by vzdelávacie programy prispôsobila reálnym potrebám spoločnosti a trhu. Preto sme dnes svedkami migrácie mladých ľudí, ktorí si radšej hľadajú prácu v zahraničí, hlavne z dôvodu lepšieho finančného ohodnotenia a stále častejšie sa stretáme na Slovensku s tým, že vysokoškolsky vzdelaní absolventi obsadzujú pracovné pozície, ktoré nezodpovedajú ich kvalifikácii, nevyžadujú si vyšší stupeň vzdelania a sú teda aj finančne podhodnotení. Doba trvania nezamestnanosti je tiež veľmi dôležitá, nakoľko dlhodobo nezamestnaní ľudia, ktorí poberajú podporu v nezamestnanosti a neskôr dávku v hmotnej núdzi, si na danú situáciu zvykajú a následne strácajú akúkoľvek motiváciu pre hľadanie ďalšieho zamestnania. Cieľom príspevku je zhodnotiť situáciu v nezamestnanosti absolventov vysokých škôl v podmienkach Slovenska, identifikovať hlavné faktory vplyvu a vybrané prístupy k riešeniu. Druhá kapitola sa zaoberá vývojom nezamestnanosti absolventov vysokých škôl v Slovenskej republike. Tretia kapitola je zameraná na všeobecnú charakteristiku vybraných aspektov začleňovania mladých ľudí na pracovný trh a možným riešeniam nezamestnanosti mladých ľudí. Charakterizuje tiež faktory, ktoré ovplyvňujú nezamestnanosť mladých ľudí a ponúka odpoveď na otázku, aká by mala byť vhodná reakcia politiky na podporu zamestnanosti mladých ľudí pri stále relatívne vysokých mierach nezamestnanosti mladých ľudí nielen na Slovensku.

## II. Vývoj nezamestnanosti absolventov vysokých škôl v Slovenskej republike

Na Slovensku pôsobí v súčasnosti 20 verejných vysokých škôl, 3 štátne vysoké školy a 12 súkromných vysokých škôl.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny pracuje so štruktúrou absolventov vysokých škôl ako uchádzačov o zamestnanie (UoZ), v ktorej ich za účelom sledovania absolventskej nezamestnanosti delí:

1. podľa stupňa dosiahnutého vzdelania – vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa,
2. podľa kraja a okresu, v ktorom je absolvent vysokej školy evidovaný v evidencii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,
3. podľa študijného odboru, ktorý vyštudoval,
4. podľa pohlavia,
5. podľa doby evidencie v evidencii UoZ,
6. podľa typu vysokej školy, ktorú vyštudoval.

V rámci Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny sa robia štatistiky absolventskej nezamestnanosti trikrát ročne, v období máj, september a december, pričom september je pre evidenciu úradov práce, sociálnych vecí a rodiny najvyťaženejší mesiac. Je to hlavne z dôvodu, že do evidencie UoZ prichádzajú absolventi stredných škôl a absolventi vysokých škôl, ktorí vykonali štátne skúšky v mesiaci august. V článku sme, aj s ohľadom na rozsah príspevku, sledovali nezamestnanosť absolventov a) podľa stupňa dosiahnutého vzdelania; b) podľa kraja, v ktorom je absolvent vysokej školy evidovaný v evidencii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny; c) podľa pohlavia a d) podľa doby evidencie v evidencii UoZ.

Tabuľka 1 poskytuje prehľad o počte prichádzajúcich absolventov VŠ na trh práce podľa stupňa dosiahnutého vzdelania v rokoch 2016 až 2018 s prognózou do roku 2021. Najvyšší počet absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v sledovanom období je u absolventov s dosiahnutým II. stupňom vzdelania (pokračujúce), ktorých počet bol v priemere okolo 16 tis. osôb. Z očakávaného počtu zhruba 140 tisíc absolventov vysokých škôl prichádzajúcich

na trh práce, budú predstavovať podiel zhruba 70 %. Ďalej s približne 18 % zastúpením budú nasledovať absolventi s dosiahnutým I. stupňom vysokoškolského vzdelania. Nízky počet absolventov prichádzajúcich na trh práce možno očakávať u absolventov s dosiahnutým stupňom vzdelania – vysokoškolské vzdelanie II. stupeň (súvislé) a vysokoškolské vzdelanie III. stupeň doktorandské, čo je ale pochopiteľné. Zaujímavé na údajoch v tabuľke 1 je aj to, že počty absolventov VŠ prichádzajúcich na trh práce podľa dosiahnutého stupňa vzdelania sa v sledovanom období nijako výrazne nelíšia, a to ani v prípade skutočného počtu v rokoch 2016 – 2018, ani v prípade prognózy do roku 2021.

**Tabuľka 1 Absolventi VŠ prichádzajúci na trh práce podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v rokoch 2016 – 2021 (v osobách)**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Σ
I. stupeň – bakalárske	4452	4418	4485	3968	3925	4286	25533
II. stupeň (súvislé)	1689	1712	1703	1727	1701	1691	10223
II. stupeň (pokračujúce)	16793	16505	15926	16016	16298	16539	98076
III. stupeň – doktorandské	1090	1115	1082	1105	1114	1107	6614
SPOLU	24025	23750	23197	22816	23039	23622	140448

Zdroj: vlastné spracovanie podľa portálu Trexima.sk

Pre Slovenskú republiku sú regionálne rozdiely na trhu práce typické. Každý región je špecifický podľa svojej polohy, histórie, štruktúry obyvateľstva, rozvinutého priemyslu. Z regionálneho hľadiska nezamestnanosť odráža ekonomickú a sociálnu úroveň okresov pričom rozdeľuje územie Slovenska na dve časti. Na západnú a severozápadnú časť (najmä Bratislavský a Trnavský kraj), ktorá je ekonomicky silnejšia a sociálne stabilnejšia, má kvalifikovanejšiu a vzdelanejšiu pracovnú silu, dobrú dopravnú dostupnosť a dlhodobo nízku mieru nezamestnanosti. Druhá časť je juhovýchodná a východná časť (Prešovský a Košický kraj), hospodársky slabší región, s vysokým počtom nízko kvalifikovanej pracovnej sily, slabšou dopravnou dostupnosťou, s menším počtom zahraničných investorov a najvyššou nezamestnanosťou. Regionálne rozdiely vo vývoji UoZ – absolventov VŠ za september v rokoch 2008 až 2018 sú zobrazené v tabuľke 2.

**Tabuľka 2 Vývoj UoZ – absolventi VŠ za september podľa krajov v rokoch 2008 – 2018 (tis.)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bratislavský	219	445	459	521	261	743	855	833	577	410	346
Trnavský	223	533	561	625	384	859	838	737	535	365	291
Trenčiansky	337	693	671	678	606	995	1066	866	724	464	334
Nitriansky	382	784	820	839	547	1244	1169	1044	773	541	428
Žilinský	379	892	885	907	507	1210	1194	1176	922	667	523
Banskobystrický	311	626	658	652	587	941	984	871	694	490	396
Prešovský	573	1232	1304	1387	961	2067	1978	1772	1557	1118	874
Košický	479	934	1032	1202	1024	1571	1509	1312	1036	762	637

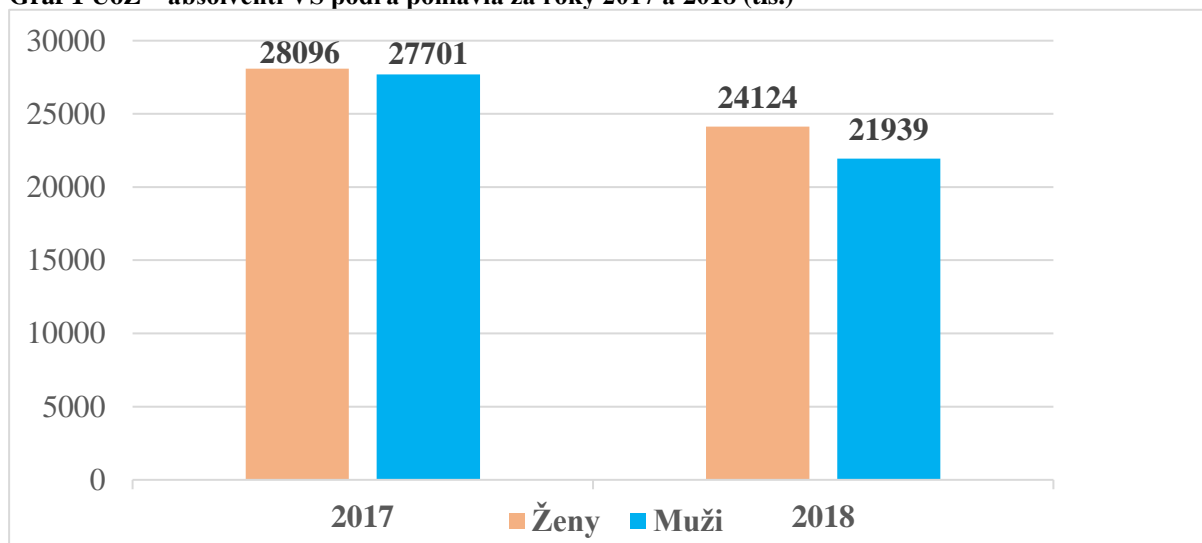
Zdroj: vlastné spracovanie podľa ÚPSVaR

Ryan (2001) konštatuje, že nezamestnanosť mladých ľudí má tendenciu byť výrazne cyklická. čo znamená, že je citlivejšia na hospodársky cyklus, než nezamestnanosť dospelých. Citlivosť nezamestnanosti mladých ľudí na ekonomický cyklus môže byť vysvetlená prostredníctvom určitých špecifik nezamestnanosti mladých ľudí, ako napríklad koncentrácia zamestnanosti mladých ľudí v cyklicky citlivých odvetviach a v malých a stredných podnikoch

(Scarpetta et al., 2010). Práve to je možné pozorovať na údajoch z tabuľky 2, konkrétne v roku 2009, kde došlo k enormnému medziročnému nárastu počtu absolventov VŠ uchádzajúcich sa o zamestnanie. Taktiež môžeme konštatovať, že najnižší počet absolventov VŠ uchádzajúcich sa o zamestnanie bol zaznamenaný medzi rokmi 2008 a 2013 v Bratislavskom kraji. Ich počet vzrástol z 219 tisíc na 743 tisíc. V roku 2014 ho vystriedal Trnavský kraj, ktorý mal až do konca sledovaného obdobia najnižší počet absolventov VŠ uchádzajúcich sa o zamestnanie. Najvyšší počet UoZ bol v Prešovskom kraji, pričom tento trend pretrval počas celého sledovaného obdobia (z výnimkou roku 2012). Najviac UoZ v tomto kraji bol zaznamenaný v roku 2013, kedy ako jediný kraj za celé sledované obdobie presiahol 2000 nezamestnaných absolventov. Každým rokom, a to od roku 2008 do roku 2014, počet nezamestnaných absolventov VŠ vzrástol v každom kraji SR. Od roku 2015 do konca sledovaného obdobia mali všetky kraje pozitívny trend v znižovaní nezamestnaných absolventov VŠ.

Na Slovensku tvoria väčšinu populácie ženy a ich vzdelanostný potenciál je vyšší ako v prípade mužov. Avšak to sa neodráža ani na trhu práce ani v politike, pretože ich prístup na trh práce je oveľa komplikovanejší a aj samotný pracovný život a odmeňovanie. Keď sa pozrieme na štatistiky a analýzy rodových rozdielov vo všetkých oblastiach je zrejma diskriminácia žien. V prípade nezamestnaných absolventov VŠ (graf 1) nie je diferenciacia medzi pohlaviami taká výrazná ako v iných prípadoch. V roku 2017 bol počet nezamestnaných absolventiek 28096, pričom v roku 2018 klesol o 3972 absolventiek. V roku 2017, v prípade mužov, bolo nezamestnaných 27 701 absolventov. Ich počet v roku 2018 klesol o 5762 absolventov. Rozdiel medzi počtom nezamestnaných žien a mužov v roku 2017 bol len 395 osôb, ale v roku 2018 vzrástol na 2185 osôb.

**Graf 1 UoZ – absolventi VŠ podľa pohlavia za roky 2017 a 2018 (tis.)**



Zdroj: vlastné spracovanie podľa ÚPSVaR

Dĺžka evidencie nezamestnaného sa klasifikuje v siedmych časových obdobiach: 0 – 3 mesiace, 4 – 6 mesiacov, 7 – 9 mesiacov, 10 – 12 mesiacov, 13 – 18 mesiacov, 19 – 24 mesiacov a nad 24 mesiacov. Vyhliadky na zamestnanie pre ľudí do 29 rokov sú zhoršujúce, bez práce je však podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky stále takmer tretina mladých ľudí. Môžeme povedať, že ide o najviac ohrozenú vekovú skupinu. Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl podľa doby evidencie na ÚPSVaR v rokoch 2017 a 2018 je uvedená v tabuľke 3.

**Tabuľka 3 UoZ – absolventi VŠ podľa doby evidencie bez práce za roky 2017 a 2018 (tis.)**

	do 3	4 – 6	7 – 9	10 – 12	13 – 18	19 – 24	nad 24
2017	50220	32350	19095	10039	16163	9703	69287
2018	47156	34041	18047	9290	11746	7396	51447

Zdroj: vlastné spracovanie podľa ÚPSVaR

U absolventov vysokých škôl sú z celkového počtu zastúpené najviac skupiny, ktoré sú v evidencii v období nad 24 mesiacov a do 3 mesiacov. Nepriaznivá situácia je v skupine nad 24 mesiacov, aj napriek tomu, že počet nezamestnaných absolventov sa v roku 2018 znížil o 17 840 absolventov VŠ oproti roku 2017, kedy dosahoval 69 287 nezamestnaných absolventov. Pokles nezamestnaných absolventov VŠ v roku 2018 oproti predchádzajúcemu roku bol zaznamenaný vo všetkých časových obdobiach, okrem skupiny, ktorá je v evidencii 4 – 6 mesiacov. Počet nezamestnaných absolventov v tejto skupine v roku 2018 vzrástol o 1691 osôb oproti predchádzajúcemu roku. Najpriaznivejšiu situáciu by však pre sociálnu politiku Slovenskej republiky predstavoval pokles počtu absolventov evidovaných nad 24 mesiacov, ktorý však nie je v očakávanom súlade s poklesom miery nezamestnanosti v SR.

### III. Vybrané aspekty začleňovania mladých ľudí na pracovný trh a možné riešenia

Jedným z dnešných najväčších problémov pracovných trhov členských štátov Európskej únie je začlenenie mladých ľudí na trh práce. Mladí ľudia sú častejšie nezamestnaní ako starší pracovníci, často sú zamestnaní v neistých, dočasných pracovných miestach alebo na pracovných miestach na sekundárnom trhu práce, s nižšími mzdami a nižšou úrovňou sociálneho zabezpečenia (Martincová, 2016). Predpokladá sa, že vysokoškolské vzdelanie stratilo svoju dôležitosť v procese prijímania zamestnancov. Zamestnávateľia stále menej berú do úvahy vzdelanie UoZ a uprednostňujú uchádzačov so schopnosťami vlastnej iniciatívy, záujmu učiť sa novým veciam, skúsenosťami a schopnosťami nadobudnutými praxou. V podmienkach vysokej miery nezamestnanosti, šance na nájdenie prvého zamestnania medzi mladými ľuďmi klesli kvôli silnému konkurenčnému tlaku zo strany zamestnávateľov, ktorí uprednostňujú pracovnú silu s praktickými zručnosťami a odbornými skúsenosťami. Podľa OECD, ak mladí ľudia čelia nezamestnanosti hneď po dokončení prípravy na profesionálny život, môže to mať za následok zvýšenie nezájmu mladých ľudí študovať na vysokých školách, čím sa zníži kvalifikovanosť UoZ (Kobylinská – Rollnik-Sadowska, 2017). Jedným z možných riešení nezamestnanosti mladých ľudí je znovuzavedenie systému duálneho vzdelávania, ktorý zabezpečí praktické skúsenosti a pripravenosť absolventov na trh práce ihneď po ukončení štúdia (Axelradet et al., 2018). Absolútna nezamestnanosť v Slovenskej republike je charakteristická typickou silnou cyklickou povahou, ktorá je charakterizovaná obdobím masívneho prílivu nezamestnaných po odchode zo vzdelávacieho systému a následným obdobím postupnej integrácie na trhu práce. To platí aj pre nezamestnanosť absolventov vysokých škôl (Kobylinská – Rollnik-Sadowska, 2017). V júni 2016 bola nezamestnanosť mladých ľudí v EÚ 18,5 %, zatiaľ čo tento priemer ukazuje, že v niektorých krajinách ako je Grécko a Španielsko, je jeden z dvoch ľudí pod 25 rokov stále nezamestnaný (Munteanu, 2016). Štatistiky ukázali, že v priemere štyria z piatich absolventov v Európskej únii sú zamestnaní (80 %). Najvyšší podiel ich je na Malte (95 %), v Nemecku (91 %), v Česku a Holandsku (zhodne 90 %). Na opačnom konci rebríčka sa umiestnili mladí Gréci (52 %) a Taliani (55 %) (ISTP, 2018).

Na veľkosť nezamestnanosti mladých ľudí má vplyv niekoľko faktorov:

- Motivácia hľadať si zamestnanie – pri vysokej miere motivácie bude nízka nielen prirodzená miera nezamestnanosti, ale aj nezamestnanosť absolventov. Ľudia pri hľadaní zamestnania môžu byť ovplyvnení radou faktorov, či už ide o finančné otázky, snahu uplatniť získané vzdelanie, dosiahnutie kariérneho postupu a pod.
- Schopnosť úradov práce – čím väčšia je ich schopnosť vyhľadávať a odporúčať nezamestnaným voľné pracovné miesta a firmám vhodných uchádzačov, tým je lepšia informovanosť subjektov o situácii na trhu práce.
- Demografická skladba pracovnej sily – štruktúra obyvateľstva podľa pohlavia, veku, vzdelania a pod., ovplyvňuje významným spôsobom veľkosť miery nezamestnanosti. Všeobecne sa dá povedať, že mladší a vzdelanejší ľudia majú s nezamestnanosťou menšie problémy, zatiaľ čo pre staršie vekové kategórie s nízkym stupňom vzdelania je veľmi náročné sa na trhu práce uplatniť (Jurečka a kol., 2017).
- Mobilita mladých ľudí pri uplatnení na trhu práce – premiestňovanie, mobilita pracovnej sily je prínosom, ale aj nevýhodou. Ak sa nedokážu zamestnať ani vo svojom regióne, často odchádzajú za prácou nielen za hranice svojho regiónu, ale aj za hranice štátu. Premiestňovanie vysokokvalifikovaných a špecializovaných odborníkov, ktoré sa označuje ako odliv mozgov, ktorí odchádzajú z chudobnejších krajín do vyspelejších. Láka ich možnosť lepšej sebarealizácie, lepšie využitie svojich schopností, vyššie mzdové ohodnotenie, modernejšia technika, lepšie rodinné zabezpečenie. Z hľadiska migrácie pracovných síl medzi najohrozenejšie odvetvie patrí zdravotníctvo. Slovensko stráca nielen finančné prostriedky vynaložené na štúdium, ale aj kvalifikovaných mladých ľudí. Trvalá migrácia kvalifikovaných slovenských občanov spôsobuje nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily na Slovensku.
- Nízka úroveň znalosti cudzích jazykov – v súčasnosti takmer každý zamestnávateľ požaduje od svojho zamestnanca, aby ovládal aspoň jeden cudzí jazyk. Na školách je výučba cudzieho jazyka síce povinná, ale absolventom škôl chýba schopnosť plynule rozprávať aspoň jedným cudzím jazykom. Absolvent, ak má záujem v budúcnosti sa zamestnať na konkrétnom pracovnom mieste o ktoré má záujem, mal by uvažovať nad vycestovaním do zahraničia a zdokonaľiť si svoje základy z výučby cudzieho jazyka priamo v krajine, kde sa používa. Buď si vyberie kurzy výučby cudzieho jazyka alebo stáže v zahraničí.
- Dopravná infraštruktúra krajiny – doprava predstavuje jednu z dôležitých súčastí hospodárstva a hrá významnú úlohu v priestorových vzťahoch medzi jednotlivými miestami. Doprava vytvára cenné väzby medzi regiónmi a hospodárskymi aktivitami, medzi ľuďmi a zvyškom sveta. Na Slovensku sa v poslednom období intenzívne stavajú diaľničné siete, ktoré sú základom ekonomického rozvoja a znižovania hospodárskych rozdielov medzi regiónmi. Nízku mieru nezamestnanosti majú tie regióny, ktoré sú napojené diaľničnou sieťou na hlavné mesto SR, Bratislavu. Okresy, ktoré sú napojené na diaľničnú sieť, majú nižšiu mieru nezamestnanosti ako tie, u ktorých toto prepojenie absentuje. V poslednom desaťročí mali najnižšiu mieru nezamestnanosti na celom Slovensku okresy na línii Bratislava – Žilina spolu s okresmi Záhoria. Tomuto stavu významne prispieva prítomnosť diaľnic D1 v smere Bratislava – Žilina a D2 Bratislava – Brno (Hamada – Kasagranda, 2012).

Za najväčšie negatíva a prekážky, okrem vyššie spomenutých faktorov, ktoré majú vplyv na nezamestnanosť absolventov VŠ, a ktoré nedovoľujú absolventom zamestnať a presadiť sa na trhu práce, sú absencia praxe na vysokej škole, nepriaznivé vzdelanie, absentujúce skúsenosti pri práci s počítačom, slabé znalosti cudzích jazykov, nevyhovujúce bývanie, zlé cestovné spojenie do zamestnania a iné.

Riešenie nezamestnanosti mladých ľudí je v prvom rade úlohou vlád členských štátov Európskej únie. Európska únia sa ich snaží podporovať aj prostredníctvom Záruky pre mladých (Youth Guarantee) a Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí (Youth Employment Initiative). Už v roku 2012, v oznámení z 28. novembra 2012 o ročnom prieskume rastu 2013 Európska komisia zdôraznila nevyhnutnosť, že jednotlivé členské štáty by mali mladým ľuďom zabezpečiť možnosti prechodu zo školy do zamestnania, ako aj vyvinúť a zaviesť systém záruky pre mladých ľudí, prostredníctvom ktorého by každá osoba mladšia ako 25 rokov dostala ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov od ukončenia formálneho vzdelania alebo straty zamestnania. Následne to bolo odporúčaním Rady Európskej únie z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí členskými štátmi Európskej únie odporúčené zabezpečiť. Ponuka ďalšieho vzdelávania by mohla zahŕňať kvalitné programy odbornej prípravy, ktoré by viedli k uznávanej odbornej kvalifikácii.

Balík pre zamestnanosť mládeže navrhnutý Európskou komisiou 5. decembra 2012 (Youth Employment Package) nadväzuje na opatrenia v oblasti mládeže stanovené v širšom balíku pre zamestnanosť a zameriava sa na nasledujúce priority:

- Návrh pre krajiny Európskej únie, aby vytvorili Záruku pre mladých ľudí (Youth Guarantee);
- Konzultácie sociálnych partnerov pre vytvorenie kvalitného rámca v oblasti stáží;
- Európska aliancia pre učňovské vzdelávanie (The European Alliance for Apprenticeships) a spôsoby, ako odstraňovať prekážky mobility pre mladých ľudí.

Európska rada 8. februára 2013 rozhodla o vytvorení Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí vo výške 6,4 miliardy eur na obdobie 2014 – 2020. Cieľom je posilniť a urýchliť opatrenia stanovené v balíku pre zamestnanosť mládeže. Zámerom iniciatívy je podpora najmä mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani odbornej prípravy (tzv. NEETs) v regiónoch s mierou nezamestnanosti mladých ľudí nad 25 %. Iniciatíva na podporu zamestnávania mladých ľudí je hlavným programom Európskej únie na uľahčenie zavádzania Záruky pre mladých. V roku 2016 bolo ohlásené navýšenie financovania, ktoré sa naplnilo v roku 2017 a v súčasnom období 2014 – 2020 je rozpočet na úrovni 8,8 miliardy EUR. Tým sa umožní podpora ešte viac mladých ľudí. Priebežné výsledky v rámci súčasného obdobia naznačujú výrazné zlepšenie situácie. Miera nezamestnanosti mladých ľudí klesla zo svojho vrcholu na úrovni okolo 24 % v roku 2013 na súčasnú úroveň 16,2 % za rok 2017. Znižovanie miery nezamestnanosti mladých ľudí bolo rýchlejšie ako znižovanie celkovej miery nezamestnanosti, ako aj znižovanie predpokladané makroekonomickým trendom. Podiel ľudí vo veku 15 – 24 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani odbornej prípravy, klesol z úrovne 13,2 % v roku 2012 na úroveň 10,9 % za rok 2017. V absolútnych číslach, od roku 2013 je v Európskej únii o 2,3 milióna menej nezamestnaných mladých ľudí a o 1,4 milióna menej mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani odbornej prípravy. Ak by sme sa pozreli na vývoj situácie na Slovensku medzi rokmi 2008 a 2018, či už v rámci miery nezamestnanosti mladých ľudí, alebo na indikátor NEET, môžeme konštatovať:

- a) z hľadiska vývoja miery nezamestnanosti mladých ľudí sme v roku 2018 (15,2 %) v relatívnych hodnotách zhruba na úrovni roka 2008 (15,6 %);
- b) indikátor NEET mal v roku 2008 hodnotu 15,6 %, zatiaľ čo v roku 2018 má hodnotu 15,2 %.

S ohľadom na vyššie uvedené je možné konštatovať, že za uplynulé zhruba desaťročie sa Slovensko v rámci plynulého prechodu mladých ľudí na pracovný trh výraznejšie neposunulo.

Relatívne hodnoty v roku 2018 sa len vrátili na ich približnú úroveň roka 2008. Samozrejme, prítomnosť krátkeho obdobia nezamestnanosti počas prechodu mladých ľudí zo vzdelávacieho systému na trh práce nemožno považovať za niečo neočakávané. Po absolvovaní vzdelávania si musia mladí ľudia nájsť svoju vlastnú cestu na trhu práce. Tento prechod si u nich bude v mnohých prípadoch vyžadovať, aby svoje očakávania prispôbili situácii na trhu práce, našli si prácu, ktorá sa im páči a zvolili si kariéru, s ktorou budú do budúcnosti spokojní. Snahou politiky na podporu zamestnanosti by malo byť výraznejšie zníženie vyššie uvedených indikátorov v dlhodobom období. Skutočným problémom však nie je krátke obdobie nezamestnanosti, ktoré kariéru mladého človeka nepoškodí, ale je to dlhodobá nezamestnanosť, ktorá môže mať celoživotné následky a výrazne negatívny vplyv na jeho zamestnateľnosť a budúce vyhliadky (Gregg, 2001). Z hľadiska príčin a dôsledkov dlhodobej nezamestnanosti sa zistilo, že sú podmienené individuálnou úrovňou zručností a majú trvalý nepriaznivý efekt v prípade osôb s nízkou kvalifikáciou, ale nie v prípade stredne a vysoko kvalifikovaných osôb (Burgess et al., 2003). Podobne aj Gregg (2001) odhadoval budúcu prítomnosť nezamestnanosti na základe výskytu nezamestnanosti u mladých ľudí a zistil, že dodatočné tri mesiace nezamestnanosti u mladých ľudí do 23. rokov veku vedú k predĺženiu obdobia nezamestnanosti o 1,3 mesiaca medzi 28. a 33. rokom života. Mladí ľudia, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, akumulujú menej pracovných skúseností a ich zručnosti sa znehodnocujú. Ak majú menej skúseností, ich budúce vyhliadky na zamestnanie sa sú obmedzenejšie. To následne môže viesť k nižším zárobkom v budúcnosti. Gregg a Tominey (2004) odhadli, že nezamestnanosť mladého človeka znižuje príjem jednotlivca o 12 až 15 percent, a to až do veku 42 rokov. Vyššie uvedené zistenia naznačujú, že neúčast' na trhu práce nie je dočasným problémom. Predlžovanie obdobia nezamestnanosti pravdepodobne so sebou prináša celoživotné negatívne dôsledky, ako napríklad pracovné miesto s nižším mzdovým ohodnotením, nestabilné zamestnanie a celkovo menej príležitostí. Existujú určité špecifické bariéry, ktoré bránia mladým ľuďom v prístupe na trh práce. Prvou z bariér je nedostatok pracovných skúseností. Za ďalšiu bariéru sa považuje, najmä v štátoch najviac zasiahnutých finančnou krízou, všeobecný nedostatok príležitostí pre mladých ľudí na súčasnom trhu práce. V niektorých štátoch Európskej únie je relatívne nízky počet dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí, v iných štátoch je počet dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí relatívne vysoký. To znamená veľké množstvo mladých ľudí, ktorí sú nezamestnaní viac ako 12 mesiacov, čo odráža predovšetkým všeobecný nedostatok pracovných príležitostí v týchto krajinách. Týka sa to predovšetkým Francúzska, Talianska a Španielska, ktoré musia cieľiť svoje opatrenia na veľké skupiny mladých nezamestnaných ľudí. Za zásadnú bariéru je možné považovať aj život vo vidieckej alebo špecificky znevýhodnenej oblasti. Ďalšou bariérou môže byť zahraničný alebo migračný pôvod mladého človeka. Navyše, u mladých ľudí vstupujúcich na pracovný trh, ktorí sú znevýhodnení z viacerých dôvodov, sú vyššie uvedené problémy ešte znásobené (Eurofound, 2017).

Aká by teda mala byť vhodná reakcia na vysokú mieru nezamestnanosti mladých ľudí? V prvom rade je potrebné si uvedomiť, že ľubovoľná politika na podporu zamestnanosti mladých ľudí musí byť založená na hospodárskej politike, ktorá vo všeobecnosti podporuje ekonomický rast a rast zamestnanosti. Po druhé, skúsenosti ukazujú, že flexibilnejší trh práce sám osebe nestačí. To znamená, že napríklad uvoľňovanie legislatívy na ochranu zamestnanosti pravdepodobne problém nezamestnanosti mladých ľudí nevyrieši. Na druhej strane, systém vzdelávania a odbornej prípravy môže do značnej miery uľahčiť prístup mladým ľuďom na trh práce z dlhodobého hľadiska. Higgins (2015) uvádza, že vhodné navrhnuté politiky, ktoré zvyšujú vzdelanostnú úroveň mladých ľudí, pravdepodobne zvýšia ekonomický rast a, na individuálnej úrovni, jednoznačne budú viesť k zvýšeniu šancí na nájdenie si zamestnania a zabezpečenie príjmu. Ďalej konštatuje, že jednou z možností, ako pomôcť mladým ľuďom, je využívanie aktívnych opatrení trhu práce a ich efektívnosť charakterizuje podľa typu opatrenia, podľa ekonomického cyklu, cielenia, načasovania hodnotenia a zapojenia sociálnych partnerov. Z hľadiska typu opatrenia zahŕňajú aktívne opatrenia trhu práce komplexné opatrenia, ktoré sú



kombináciou podporovaného zamestnávania, školení, podpory samozamestnávania, poradenstva a pod. V mnohých krajinách boli práve tieto komplexné opatrenia úspešné. Pomoc pri hľadaní zamestnania a jej zlepšovanie sa považuje za opatrenie najviac nákladovo efektívne zo všetkých aktívnych opatrení trhu práce (Fay, 1996). To však platí len pri dostatku voľných pracovných miest. V čase recesie je tento typ opatrenia pravdepodobnejšie menej účinný. Ďalšími efektívnymi opatreniami sú tie, ktoré sú orientované na školenia u zamestnávateľov, a to predovšetkým u zamestnávateľov v súkromnom sektore. Taktiež, dôležité je rozlišovať medzi školeniami na pracovisku a mimo pracoviska. Školenia priamo na pracovisku, ktoré zahŕňajú priamy kontakt so zamestnávateľom, sú efektívnejšie. Ako už bolo vyššie naznačené, opatrenia, ktoré sú nejakou formou prepojené so súkromným sektorom, majú tendenciu fungovať lepšie, ako vo verejnom sektore. Z hľadiska ekonomického cyklu a účinnosti aktívnych opatrení trhu práce možno konštatovať, že školenia sa javia menej účinné v čase recesie, najmä, ak ich porovnáваме s inými opatreniami ako napríklad finančné podpory zamestnávania. V čase recesie by mal byť dôraz kladený práve na finančné podpory zamestnávania a iné opatrenia zamerané na tvorbu pracovných miest a poskytovanie podpory príjmu. Na druhej strane existuje štúdia, kde Kluge (2010) na základe svojej analýzy zistil, že aktívne opatrenia trhu práce ako celok fungujú lepšie, keď je nezamestnanosť vyššia. Dodáva, že efekt je ešte väčší a štatisticky významnejší, keď sa pozornosť zredukuje len na vzdelávacie programy. Vysvetľuje to tým, že v čase recesie, má skupina potenciálnych kandidátov pre vzdelávacie programy vyššiu priemernú kvalitu. Z hľadiska cielenia, vo všeobecnosti sú hodnotenia dopadu aktívnych opatrení trhu práce na mladých ľuďoch negatívne (Card et al., 2009). Betcherman et al. (2007) konštatuje, že opatrenia cielené na znevýhodnených mladých ľuďoch sa zdajú byť efektívnejšie. Fay (1996) uvádza, že cielené opatrenia sú efektívnejšie. Síce existuje len málo štúdií, ktoré by sa aspoň okrajovo zaoberali vplyvom zapojenia sociálnych partnerov na efektívnosť aktívnych opatrení trhu práce, existuje všeobecný konsenzus, že ich participácia pravdepodobne zvyšuje efektívnosť jednotlivých opatrení. Mnohé štúdie poukazujú na to, že opatrenia, ktoré sú bližšie napojené na zamestnávateľov v súkromnom sektore, sú efektívnejšie. Zamestnávatelia totiž môžu použiť rôzne aktívne opatrenia trhu práce ako prostriedky na nábor a (alebo) preskúšanie zamestnancov.

#### IV. Záver

Zamestnateľnosť mladých ľudí a absolventov škôl závisí od množstva faktorov. Jedná sa o makroekonomické podmienky, ktoré sú ovplyvňované jednotlivými politikami z národohospodárskeho hľadiska. Zároveň však závisí aj od individuálnych podmienok jednotlivcov a ich neustáleho zlepšovania v kontexte globálnych zmien, na ktoré musí jednotlivec reagovať prostredníctvom sústavného vzdelávania. Dosiahnutý stupeň vzdelania nezaručuje automatické a sústavné uplatnenie sa na trhu práce a vyvoláva nové potreby vzdelávania. Z toho dôvodu môžeme vzdelávanie považovať za najvýznamnejšiu aktivitu jedinca, ktorá sa následne premietne v jeho uplatniteľnosti sa na trhu práce a v hospodárskom raste krajín. Tiež je potrebné si uvedomiť, že náklady investované do vzdelania tvoria iba zlomok toho, čo vytvoria vzdelaní pracovníci počas celého obdobia svojej ekonomickej aktivity. K všeobecným odporúčaniam, ktoré reflektujú vážne dôsledky dlhodobej nezamestnanosti a snahu integrovať dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí na pracovný trh, môžeme zaradiť predovšetkým ich registráciu v rámci verejných služieb zamestnanosti a hĺbkové hodnotenie individuálnych potrieb mladého človeka. Následne sa musí klásť akcent na tzv. prístup na mieru, ktorý zohľadňuje charakteristiky a potreby uchádzača o zamestnanie. Taktiež je dôležité si uvedomiť, že dlhodobá nezamestnanosť nemá na každého jedného mladého človeka rovnaký vplyv a že dlhodobo nezamestnaní mladí ľudia, alebo mladí ľudia obsiahnutí v indikátore NEET, majú spravidla špecifické potreby a charakteristiky, ktoré sú odlišné od potrieb a charakteristík ostatných nezamestnaných ľudí. Nedostatok vzdelania a nedostatok pracovných skúseností predstavujú dva hlavné faktory, ktoré zvyšujú

pravdepodobnosť, že sa mladý človek stane nezamestnaným. Práve reintegrácia dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí je skutočná výzva, na ktorú sa musí zamerať celé spektrum politik naprieč celou Európskou úniou. Aj keď sa situácia mladých ľudí na trhoch práce v rámci krajín Európskej únie v ostatnom období výrazne zlepšila, existujú krajiny ako Grécko, Španielsko a Taliansko, kde stále zaznamenávame veľmi vysoké úrovne miery nezamestnanosti mladých ľudí. Samozrejme, tieto krajiny by sme si v kontexte Slovenska nemali brať za príklad. Skôr sa je potrebné orientovať na pozitívne skúsenosti z Nemecka, ktoré počas ostatného desaťročia dlhodobo znižovalo mieru nezamestnanosti mladých ľudí. Kľúčom k úspechu sa jednoznačne javia vhodné nastavené politiky zvyšujúce vzdelanostnú úroveň mladých ľudí, ktoré na individuálnej úrovni budú viesť k zvýšeniu šancí na nájdenie si zamestnania a zabezpečenie príjmu. Ďalšou z možností, ako pomôcť mladým ľuďom na trhu práce, je využívanie aktívnych opatrení trhu práce s dôrazom na evaluáciu ich efektívnosti.

## Financovanie

Príspevok je výstupom z výskumného projektu VEGA č. 1/0001/16 „Súčasnosc' a perspektívy zmien zamestnanosti a súvisiacich procesov v kontexte naplňania cieľov Európskej stratégie zamestnanosti“.

## Literatúra

Axelrad, H. a kol. (2018). *Unemployment among younger and older individuals: Does conventional data about unemployment tell us the whole story?* Dostupné z [http://apps.webofknowledge.com/full\\_record.do?product=wos&search\\_mode=generalsearch&qid=60&sid=c4jhsbp5abcf16c6kom&page=1&doc=1](http://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=wos&search_mode=generalsearch&qid=60&sid=c4jhsbp5abcf16c6kom&page=1&doc=1) (14. 05. 2019).

Betcherman, G., Godfrey, M., Puerto, S., Rother, F., Stavreska, A. (2007). *Global inventory of interventions to support young workers: Synthesis report*. Washington, D.C.: World Bank.

Burgess, S., Propper, C., Rees, H., Shearer, A. (2003). The class of 1981: The effect of early career unemployment on subsequent unemployment experiences. *Labour Economics*, 10(3), 291-309.

Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluation: A metaanalysis. *Economic journal*, 120(548), 452-477.

Eurofound (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*. Luxembourg: Publications office of the European Union.

Fay, R.G. (1996). *Enhancing the effectiveness of active labour market policies: Evidence from programme evaluations in OECD countries*. Labour market and social policy occasional papers, No. 18, Paris: OECD.

Gregg, P. (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *Economic journal*, 111(475), 626-653.

Gregg, P., Tominey, E. (2004). *The wage scar from youth unemployment*. CMPO working paper series, No.04/097. Bristol: University of Bristol.

Hamada, J., Kasagranda, A. (2012). *Dial'nica DI a jej vplyv na mieru nezamestnanosti*. Dostupné z [http://uge.science.upjs.sk/images/geographia\\_cassoviensis/articles/gc-2012-6-2/03\\_hamada\\_kasagranda\\_tlac2.pdf](http://uge.science.upjs.sk/images/geographia_cassoviensis/articles/gc-2012-6-2/03_hamada_kasagranda_tlac2.pdf) (28. 05. 2019).

Higgins, N. (2015). *Youth unemployment*. IZA policy paper No. 103. Dostupné z <http://ftp.iza.org/pp103.pdf> (22. 05. 2019).

Jurečka, V. a kol. (2017). *Makroekonomie II*. Praha: Grada publishing, a. s.

Kluge, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour economics*, 17(6), 904–918.

Kobylińska, U., Rollnik-Sadowska, E. (2017). *Young people on the labour market in Poland - the point of view of the employer*. Nicolaus Copernicus university Torun. Dostupné z [http://apps.webofknowledge.com/full\\_record.do?product=wos&search\\_mode=generalsearch&qid=7&sid=c4jhsbp5abcf16c6kom&page=1&doc=2](http://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=wos&search_mode=generalsearch&qid=7&sid=c4jhsbp5abcf16c6kom&page=1&doc=2) (09. 06. 2019).

Martincová, M. (2016). *Youth unemployment in the labor market of Slovak Republic*. Dostupné z [http://apps.webofknowledge.com/full\\_record.do?product=wos&search\\_mode=generalsearch&qid=40&sid=c4jhsbp5abcf16c6kom&page=1&doc=1](http://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=wos&search_mode=generalsearch&qid=40&sid=c4jhsbp5abcf16c6kom&page=1&doc=1) (11. 06. 2019).

Munteanu, B. (2016). *Youth unemployment in EU: A pressure to avoid long term social impoverishment*. Dostupné z [http://apps.webofknowledge.com/full\\_record.do?product=wos&search\\_mode=generalsearch&qid=47&sid=c4jhsbp5abcf16c6kom&page=1&doc=1](http://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=wos&search_mode=generalsearch&qid=47&sid=c4jhsbp5abcf16c6kom&page=1&doc=1) (3. 6. 2019)

Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34-92.

Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfred T. (2010). *Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106, Paris: OECD Publishing.

